



มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

รายงานสืบเนื่อง (Proceedings)

งานสัมมนาทางวิชาการและการประชุมวิชาการระดับชาติ

“Communication 4.0 : นวัตกรรม สร้างสรรค์ ความยั่งยืน?”

วันพุธที่ 31 พฤษภาคม 2560 ณ อาคาร 23 ชั้น 7 ห้องประชุม 23701

มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

จัดโดย คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

คณะกรรมการวิชาการ



คำสั่ง คณบดีเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

ที่ ๐๐๓ /๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการวิชาการ

โครงการประชุมวิชาการระดับชาติ คณบดีเทศศาสตร์
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๙

ตามที่คณบดีเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ได้กำหนดจัดโครงการประชุมวิชาการ
ระดับชาติ คณบดีเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๙ ในวันพุธที่ ๓๑
พฤษภาคม ๒๕๖๙ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทยนั้น

เพื่อให้การดำเนินงานด้านๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงขอแต่งตั้ง
คณะกรรมการวิชาการดังข่ายนามดังนี้

| | |
|---|---------------|
| ๑. ศาสตราจารย์ ดร. ศักดา ปันแหงส์พิริยะ | ประธานกรรมการ |
| ๒. รองศาสตราจารย์ ดร. วุฒิวัฒน์ ชัยสำเร็จ | กรรมการ |
| ๓. ดร. ธนา ศรีรักษ์พัฒน์ | กรรมการ |
| ๔. รองศาสตราจารย์ ดร. จันทิมา เสี้ยวเมือง | กรรมการ |
| ๕. รองศาสตราจารย์ ชัชชิต แฝงเศษนากุ | กรรมการ |
| ๖. รองศาสตราจารย์ ดร. มนูกุติ วันดีเนตร | กรรมการ |
| ๗. รองศาสตราจารย์ ดร. นพินทร์ ลังษ์ธิกา | กรรมการ |
| ๘. รองศาสตราจารย์ ดร. พิพัฒน์ ศรีวงศ์ | กรรมการ |
| ๙. รองศาสตราจารย์ ดร. เพชรนันว่าไอลุข | กรรมการ |
| ๑๐. รองศาสตราจารย์ ดร. อุทธนุ ศรีไสว | กรรมการ |
| ๑๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฐรุ่ง ลัมสุวรรณ | กรรมการ |
| ๑๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธรรมนัส ชีต บุตยรรยง | กรรมการ |
| ๑๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรุณรัตน์ จันพีก | กรรมการ |
| ๑๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นุปภาน ลามะว่องนาฬี | กรรมการ |
| ๑๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธรรมนัส บุญศรีบุ้น | กรรมการ |
| ๑๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วนิดา จัตราวุฒิ | กรรมการ |
| ๑๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ยศสุด แก้วบูรพาธรรม | กรรมการ |
| ๑๘. ดร. ทิศนัย เกษอกุลลักษณ์ | กรรมการ |
| ๑๙. ดร. นภาวดี พฤห์ษ์อุรุลักษณ์ | กรรมการ |

| | |
|---------------------------------|---------------|
| 20. ดร.ปริญญา หมุนพันธ์ | กรรมการ |
| 21. ดร.ปิยะวรรณ ศรีประเพ็ชติลปี | กรรมการ |
| 22. ดร.พจนนา บุญคุ่ม | กรรมการ |
| 23. ดร.พิริชชา ยิ่งเจริญ | กรรมการ |
| 24. ดร.สุกชนินทร์ ศรีไสวร์ | กรรมการ |
| 25. ดร.สุจิตรा แปลี่ยนวัฒ | กรรมการ |
| 26. ดร.ธนี เพาบูญมี | กรรมการ |
| 27. ดร.โศภาค พานิชพาณิชย์ | เชขาazuการแลด |
| | กรรมการ |

ลง ณ วันที่ 21 มีนาคม 2560


 (ดร.มานะ ศิริยาภิวัฒน์)
 คณบดีคณะนิเทศศาสตร์
 มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

10. การให้ความหมาย ที่มาของความหมาย และแนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเข้าซึ่อในกรุงเทพมหานคร

ธนิชญา จำเริญ *

พิทักษ์ ศิริวงศ์**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการให้ความหมาย ที่มาของความหมาย และแนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเข้าซึ่อแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าเอกสาร และตำรา ที่เกี่ยวข้อง โดยใช้วิธีวิทยาการสร้างทฤษฎีฐานราก เก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับ พนักงานฝ่ายบัญชี ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ และฝ่ายวางแผนจำนวน 20 คน

ผลการวิจัยพบว่า ความหมายความสุขในการทำงาน คือ 1) การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน 2) การมีทักษะในการถ่ายทอดงาน ความรู้ ประสบการณ์จากหัวหน้างาน 3) การมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงาน 4) ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยมีที่มาของความหมายของความสุขในการทำงาน คือ 1) ความสุขที่เกิดจากตนเอง 2) ความสุขที่เกิดจากผู้อื่น พบว่าสภาพปัจจัยของการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน คือ 1) การขาดความรู้ความเข้าใจในระบบงาน 2) การขาดกำลังใจในการทำงาน 3) การขาดมุขย์สัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน 4) การขาดความร่วมมือในทีมงาน และพบว่า แนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ดังนี้ 1) การปรับเปลี่ยนความคิด 2) การพักผ่อนหย่อนใจ 3) การสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน 4) การออกกำลังกาย 5) การสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจ 6) การแก้ปัญหาอย่างถูกวิธี 7) การมีคุณธรรมและจริยธรรม

สรุปผลการศึกษาพบว่า การทำงานอย่างมีความสุข เป็นส่วนผสมพื้นฐานของความสำเร็จ โดยเป็นปัจจัยที่จะขับเคลื่อนความสำเร็จของธุรกิจ องค์กรที่เข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสุข และผลผลิตหรือกำไร ทำให้องค์กรนั้นเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพและเกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

-
- * นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
 - ** รองศาสตราจารย์ ดร. พิทักษ์ ศิริวงศ์ ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

1. ที่มาและความสำคัญของปัญหา

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) มีการน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ เพื่อพัฒนาประเทศเพื่อมุ่งสู่ “สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง” เป็นแนวคิดที่มุ่งสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อบังกันปัจจัยเสี่ยง และเสริมรากฐานของประเทศด้านต่าง ๆ ให้เข้มแข็งควบคู่กับการพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพเข้าถึง ทรัพยากรธรรมชาติที่เรามีอยู่ ภูมิปัญญา และวัฒนธรรมไทย โดยการร่วมมือของทุกฝ่าย เอื้ออาทร เคราะห์ซึ่ง กันและกัน ทำให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยเฉพาะการมุ่งเน้นไปที่การพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงาน ซึ่งเป็นสัดส่วนของคนกลุ่มใหญ่ในประเทศ ย่อมจะทำให้สังคมมีความสุข อย่างยั่งยืน อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555)

ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการในการดำเนินชีวิต นับเป็นสิ่งสำคัญซึ่งมีองค์ประกอบ คือ ความสุขใน ตนเอง ความสุขในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ความสุขในการเรียน และสุดท้ายความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นกิจกรรม สำคัญของการดำเนินชีวิตที่ใช้ระยะเวลาในการทำกิจกรรมยาวนานกว่ากิจกรรมอื่น ๆ ความสุขในการทำงาน จึงเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ชีวิตมีความสุข ดังนั้นผู้ที่สามารถสร้างความสุขในการทำงานได้ ชีวิตส่วนใหญ่จะมี ความสุข ถ้าผู้ใดไม่สามารถสร้างความสุขในการทำงานได้ ชีวิตส่วนใหญ่จะมีความทุกข์ (เอมอร กฤษณะ รังสรรค์, 2552) การทำงานที่ดี สนุกสนานสิ่งที่ตัวเองทำ มีความภูมิใจต่องานที่ทำ และสามารถทำงานร่วมกับ ผู้อื่นได้ รวมทั้งเห็นคุณค่าของงานที่ทำ มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำมีความสุขในที่ทำงาน ได้รับการกระตุ้น และเสริมพลังในการทำงาน สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดความสุข ขณะนั้นการสร้างสุขในที่ทำงาน จึงถือเป็นปัจจัยที่ สำคัญยิ่งในการบริหารองค์กร ให้เป็นไปอย่างราบรื่น คนในองค์กรมีความสุขก็จะส่งผลให้เพิ่มทั้งปริมาณและ คุณภาพของผลผลิต ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม ลดความขัดแย้งและความเครียดในองค์กร ทำให้ องค์กรเจริญก้าวหน้า พัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ประพนธ์ ผาสุกยีด, 2549)

การสร้างความสุขในการทำงานเป็นประโยชน์ทั้งบุคลากรและผู้บริหาร หากองค์กรมีคนที่มีความสุข และองค์กรมีบรรยากาศแห่งความสุข จะส่งผลให้เกิดพลังอันยิ่งใหญ่ในการสร้างสรรค์ผลงานในทุกด้าน สามารถเพิ่มผลผลิต เพิ่มคุณภาพและศักยภาพ หากองค์กรได้ไม่ได้ให้ความสำคัญของการเสริมสร้างความสุข ในการทำงาน อาจเกิดผลเสียต่อพนักงานและองค์กรด้วย เช่น พนักงานมาสาย ขาดงาน หรือลาบ่อยเป็น ประจำ สาเหตุอาจเป็นเพราะความรู้สึกเบื่อหน่าย “เมื่อยกมาทำงาน เกิดความเครียดจากการทำงาน หรือ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งส่งผลเสียต่อการทำงานของพนักงานในองค์กร ส่วนองค์กรก็ได้ผลผลิตที่ไม่ดี

เท่าที่ควรหรือตกต่ำ เกิดค่าใช้จ่ายสูงไม่คุ้มกับงานที่ได้ พนักงานลาออกเนื่องจากไม่มีความสุขในการทำงาน อันอาจเกิดมาจากความไม่พอใจในระบบงาน เกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการพิจารณาผลงาน ทำให้องค์กรต้องจ้างพนักงานใหม่ เสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการรับพนักงานใหม่ (บุญจง ชวศิริวงศ์, 2550)

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อศึกษาถึงการให้ความหมายและที่มาของความหมายความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเช่าชื้อแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

2.2 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเช่าชื้อแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

2.3 เพื่อนำเสนอทฤษฎีฐานรากเรื่องการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเช่าชื้อแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) การทำงานอย่างมีความสุขหมายถึง ภาวะในการทำงานที่พนักงานทุกคนรู้สึกมีความสุขกับการทำงานทำงานเหมือนไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงานและผลงานที่ออกแบบนั้นมีประสิทธิภาพและตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ทั้งในระดับพนักงานและองค์กรซึ่งประกอบด้วยปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข 5 ด้านด้วยกัน คือ 1. ผู้นำ (Leaderships) หมายถึง ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กรที่มีลักษณะสำคัญในการส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานเกิดการทำงานอย่างมีความสุข 2. ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Friendships) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวจะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่ม เกิดจากกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน 3. ความรักในงาน (Job inspiration) หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติเพื่อให้การกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ โดยบุคคลนั้นที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าว มีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ 4. ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's shared values) หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วมและการปฏิบัติกันมาอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น 5. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) หมายถึง ความสัมพันธ์ขององค์กร ประกอบ 3 ด้าน คือ 1) สภาพการทำงาน (Work environment) 2) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee participation) และ 3) การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of work) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่องค์กรและพนักงานในการที่จะหาจุดที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกัน เพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงที่สุด

สมคิด บางโภ (2558) กล่าวถึง องค์ประกอบสำคัญของทฤษฎีองค์กรสมัยใหม่ ประกอบ ด้วย 1. บุคคล (Individual) จากผลการวิจัยค้นคว้าพบว่า คนงานมีความแตกต่างกันออกไป บางคนอาจเบื่อหน่ายกับ

การทำงานข้าราชการ บางคนอาจจุงใจได้ด้วยสิ่งอื่นที่ไม่ใช่เงิน บางคนสนูกสนานกับการทำงาน ดังนั้นการจุงใจย่อมต้องพิจารณาความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นสำคัญ 2. กลุ่มงาน (Work group) ในองค์กรที่เป็นทางการ จะต้องมีองค์กรนอกแบบหรือกลุ่มคนงานแบบแฟรงค์เฟอร์ต์ เสมอ สถานภาพทางด้านสังคมในกลุ่มคนงานจะมีความสำคัญอันดับแรก และถึงงานเป็นสิ่งปกติธรรมชาติ คนงานไม่ต้องการจะอยู่ตามลำพัง แต่ต้องการจะมีความสัมพันธ์หรือรวมกลุ่มกับเพื่อน ๆ เสมอ ความเข้าใจหรือการรับรู้ของบุคคลใดที่เกี่ยวกับตนเองและสิ่งแวดล้อมรอบตัวจะชี้นัยอยู่กับกลุ่มของตน เพราะว่าบุคคลจะใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับกลุ่ม ค่านิยม ความคิดเห็น ความต้องการ และแรงดลใจย่อมจะถูกกำหนดโดยกลุ่มงาน การติดต่อสื่อสารที่ไม่เป็นทางการของกลุ่มคนงาน ก็มีอิทธิพลต่องค์กร กลุ่มงานจึงมีอิทธิพลอย่างสูงต่อการจุงใจและผลผลิต 3. การบริหารโดยการให้เข้ามามีส่วนร่วม (Participation management) การเปิดโอกาสให้คนงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือการบริหารด้วยการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ทฤษฎีนี้เชื่อว่าจะเป็นสิ่งจุงใจให้กับคนปรับปรุงงานของตนให้ดีขึ้น ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญต่อบุคคลและกลุ่มคนงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปของผู้บริหารในปัจจุบัน 4. ขวัญและกำลังใจ (Morale) จากการวิจัยที่โรงงานอ้วกทอร์น ชี้ให้เห็นว่า คนงานมีความพึงพอใจมากเท่าใดก็จะยิ่งเพิ่มผลผลิตมากขึ้นเท่านั้น ดังนั้นกลยุทธ์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน จึงอยู่ที่การสร้างขวัญหรือกำลังใจให้เกิดขึ้นแก่คนงานทุก ๆ คน ขวัญจึงเป็นสิ่งหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กร

กฎติน กุลเพ็ง (2552) "ได้เสนอแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงาน (Happy Workplace) ดังนี้ 1) การแก้ปัญหาอย่างถูกวิธี ควรเริ่มต้นแก้ปัญหาที่สาเหตุ เรียนรู้ที่จะแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม 2) การบริหารเวลาอย่างเหมาะสมจะช่วยให้การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีเวลาเหลือสำหรับการพักผ่อนและครอบครัว 3) การปรับเปลี่ยนความคิด ถ้าเรารู้จักปรับเปลี่ยนความคิดในแง่มุมใหม่ จะช่วยให้เครียดน้อยลง 4) การพักผ่อนหย่อนใจ หลังเลิกงานแล้วควรได้พักผ่อนหย่อนใจบ้าง เพื่อผ่อนคลายจิตใจ 5) การรู้จักยืนยันสิทธิของตน ความเครียดอาจเกิดจากการยอมอ่อนข้อเกรงใจผู้อื่นมากเกินไป รู้จักยืนยันสิทธิของตนเองบ้าง 6) การสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจ สร้างความเข้มแข็งทางจิตใจโดยสร้างความเชื่อมั่นให้ตนเอง พร้อมพัฒนาปรับปรุงตนเอง"

4. วิธีการวิจัย

4.1 วิธีการวิจัย

การศึกษาเรื่องการให้ความหมาย ที่มาของความหมาย และแนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเข้าชื่อแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้วิธีวิทยาการสร้างทฤษฎีฐานราก (Grounded Theory Approach) ผู้วิจัยจะจงเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักตามวิธีการที่เรียกว่า การเลือกตัวอย่างเชิงทฤษฎี ที่ เรียกเป็นภาษาอังกฤษว่า Theoretical Sampling

4.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก

มนุษยธรรมและจิตสำนึกรัก ประสบการณ์การทำงาน นโยบายองค์กรที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการดำเนินธุรกิจความมั่นคงในหน้าที่การงาน โดยการให้ความหมายที่ได้จากการวิเคราะห์มี 4 ความหมาย ดังนี้

1. การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ความสุขในการทำงานของพนักงาน คือการที่พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ร่วมมือ ช่วยเหลือกันในการทำงาน มีการพูดคุยสนทนากันที่ดีต่อกัน ไม่แบ่งแยกระหว่างตำแหน่งมีความเอื้อเฟื้อต่อกัน มีการสื่อสารระหว่างกันและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน หัวหน้างานให้คำแนะนำ มีความเป็นกันเองกับพนักงาน ยินดีรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน

2. การมีทักษะในการถ่ายทอดงาน ความรู้ ประสบการณ์จากหัวหน้างาน ความสุขในการทำงานของพนักงาน คือการที่หัวหน้างานมีทักษะ สามารถถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน และมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ หัวหน้างานสามารถควบคุมอารมณ์ มีขวัญและกำลังใจให้เสมอ ทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ได้ทำงานตามหน้าที่ที่พึงปฏิบัติและรับรู้ว่าเป็นประโยชน์และมีความสำคัญต่อองค์กร เกิดงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. การมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงาน ความสุขในการทำงานของพนักงาน คือการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ปฏิบัติภารกิจร่วมกันในองค์กร อย่างมีคุณค่าและอย่างชอบธรรม มีความสมเหตุสมผล หากการตัดสินใจนั้นไม่เหมาะสม ขัดกับการตัดสินของกรมส่วนร่วม ก็อธิบายได้โดยมีมาตรฐานแห่งความชอบธรรมที่เลือกตัดสินใจเช่นนั้น โดยท่องค์กร หัวหน้างาน เพื่อร่วมงาน ให้การยอมรับ ทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าในงาน เกิดความตั้งใจ มุ่งมั่น สนุก อยากรู้จะ ทำงานให้สำเร็จ

4. ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ความสุขในการทำงานของพนักงาน คือการที่พนักงานได้ทำงานตามความสามารถ ทำงานด้วยใจรัก และมีความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นในขณะทำงาน รู้สึกเพลิดเพลิน สนับสนุน เต็มใจ มีความยินดีในการที่จะปฏิบัติงาน มีความผูกพัน ไม่เบื่องาน แม้มีอุปสรรคก็ไม่ห้อยอย สนุกกับการทำงาน ทำให้เกิดความเต็มใจและมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

ผลกระทบศึกษา ที่มาของความหมายความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเข้าซื้อแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครตามทัศนะของพนักงานที่ถูกถ่ายทอดจากประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์ชีวิต การมีส่วนร่วม ความรู้ ความเชื่อ บทบาทหน้าที่ ตลอดจนการเป็นผู้ที่ได้รับผิดชอบต่อหน้าที่ ซึ่งที่มาของความหมายนั้นเป็นปัจจัยที่กำหนดการให้ความหมายของความสุขในการทำงานในแต่ละบริบท โดยที่มาของความหมายที่ได้จากการวิเคราะห์มี 2 ประการ ดังนี้

1. ความสุขที่เกิดจากตนเอง ที่มาความสุขในการทำงานของพนักงาน เกิดจากแรงผลักดันที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ เป็นแรงขับเคลื่อน เป็นแรงบันดาลใจ ภาระในของพนักงาน เมื่อได้รับการกระตุ้นไปในแนวทางที่ดี ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจ รู้สึกถึงความท้าทาย รู้สึกว่าตนสำคัญ เกิดความสนุกสนาน ความพอใจ ก่อเกิดการพัฒนาเชิงเหตุผล ปัญญาและอารมณ์ มีความศรัทธา มีความพึงพอใจ รักและปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จ เกิดความสุขภายในจิตใจ ดังนี้

1.1 ความสุขจากการทำงานที่ทำ ที่มาความสุขในการทำงานของพนักงาน คือการที่ พนักงานมีความรู้สึกทางที่ดีที่ตนเองได้รับ เป็นประสบการณ์ที่เกิดจากการประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนเอง คาดหวังไว้รับรู้ว่าต้นปีนี้บดีต่างได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในงาน มีอิสระในการ ทำงาน ได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางที่ดี ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความ ภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง เกิดความก้าวหน้า และทำให้ องค์กรเกิดการพัฒนา รับรู้ว่างานที่ทำมีความหมาย รู้สึกว่าต้นปีนี้มีคุณค่า

1.2 ความสุขจากการที่ท้าทายความสามารถหรืองานที่ทำมีความสำคัญ ที่มาความสุขในการ ทำงานของพนักงาน คือการที่พนักงานได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ เกิดการพัฒนาตนเองเชิงเหตุผล ปัญญา และอารมณ์ ทำให้มีความสุขในการทำงานและประสบความสำเร็จในชีวิตได้ จากการเลือกทำงานที่ ชอบหรือการสร้างความพึงพอใจในงานที่ทำ พนักงานหาวิธีการทำงานให้มีความสุขพร้อมทั้งกำหนดเป้าหมาย ภายใต้ขอบเขตความสามารถของตน และมองเห็นหนทางไปสู่ความสำเร็จได้ แล้วลงมือปฏิบัติอย่างตั้งใจ เกิด ความสุข ความปิติจากความสำเร็จในงาน

1.3 ความสุขจากการสนุกสนานที่ทำ ที่มาความสุขในการทำงานของพนักงาน คือการที่ พนักงานเกิดความสนุกสนานที่ได้รับมอบหมาย บังเกิดผลดี มีทัศนคติทางบวก รู้สึก ศรัทธาในงานที่ทำ ทำใน สิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนาน มีความพึงพอใจ เต็มใจ ยินดีในการปฏิบัติงาน "ไม่รู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ใน การ ทำงาน ประสบการณ์ที่ได้รับ ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ทำให้ชีวิตมีความสุข การทำงานเกิดผลดี มีคุณภาพ เกิดพลังในการทำงานมีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่วกระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

2. ความสุขที่เกิดจากผู้อื่น ที่มาความสุขในการทำงานของพนักงาน เกิดจากสิ่งเร้าหรือสิ่งที่มา กระทบจากภายนอก ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน องค์กรสิ่งเหล่านี้เป็นตัวกระตุ้น ส่งผลต่อ ความรู้สึก ต่อจิตใจ ในทางบวก ทำให้เกิดความสุข ยินดี พ้อใจ เกิดการยอมรับ เชื่อถือ ศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างาน เกิดความร่วมมือช่วยเหลือ เอื้ออาทรกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้ รู้สึกรัก ผูกพันและเกิดความจริงภักดีต่องค์กร ดังนี้

2.1 ความสุขจากการท้าหน้างาน ที่มาความสุขในการทำงานของพนักงาน เกิดจากพนักงานที่ ทำงานได้รับการคาดหวังที่ดี ได้รับการยอมรับ ความเชื่อถือ ความไว้วางใจ ได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับ งานที่ได้ปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน เห็นคุณค่าในงานที่ทำมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความรู้ มีความรัก และมีความเมตตาจากหัวหน้างาน ไม่ใช้อารมณ์ตัดสิน เป็นกลาง ไม่เอนเอียง ผู้บังคับบัญชาสามารถ ที่จะพูดให้พนักงานเข้าใจได้ง่าย และ คำพูดนั้นเกิดประโยชน์กับองค์กร ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความตั้งใจ คำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรและส่วนรวมตลอดไปเพื่อคุณค่าของการทำงานในแต่ละตำแหน่ง ปฏิบัติตามนโยบายหลัก มีการกำกับ ตรวจสอบการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ไม่มีการควบคุมมากจนเกินไป

2.2 ความสุขจากการเพื่อนร่วมงาน ที่มาความสุขในการทำงานของพนักงาน เกิดจากการที่ พนักงานมาร่วมกันทำงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน เกิดความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดมิตรภาพ

ระหว่างปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน และมีความรู้สึกเป็นสุขรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปราณາดต่อกัน มีการช่วยกันทำงานเป็นทีม มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อต่อกัน

2.3 ความสุขจากการทำงาน ที่มาความสุขในการทำงานของพนักงาน เกิดจากการท่องค์กรให้ความใส่ใจดูแลพนักงาน มีค่าตอบแทน มีสวัสดิการที่ดี มีความเป็นธรรม มีหลักปฏิบัติชัดเจนและเสมอภาค มีระบบการจัดการทำงานที่มีระบบ โดยใช้จำนวนพนักงานไม่มากนัก มีการเตรียมงานที่ดี ไม่มีความสับสน วุ่นวายในการทำงาน ทุกคนรู้หน้าที่ การทำงานทุกอย่างมีมาตรฐาน ให้ความสุขในการทำงานอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ได้ความเชื่อถือและถูกต้องที่สุด ใช้การประสานงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

2. สภาพปัจจัยของการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเข้าซึ้งแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษา สภาพปัจจัยของการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเข้าซึ้งแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของพนักงาน จากประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์ชีวิต การมีส่วนร่วม ความรู้ บทบาทหน้าที่ ที่ได้จากการวิเคราะห์มี 4 ประการ ดังนี้

1. การขาดความรู้ความเข้าใจระบบงาน เนื่องจากพนักงานขาดความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งขั้นตอน วิธีการทำงาน ยังขาดความชำนาญ และการประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่างๆ ใน การปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานปฏิบัติงานไม่ได้ตรงตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ได้รับมอบหมายไว้

2. การขาดกำลังใจในการทำงาน การปฏิบัติงานของพนักงานนั้น นอกจากจะมีระเบียบ วินัย คำสั่ง เป็นตัวควบคุมให้พนักงานทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้แล้ว สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งก็คือ ความสุขภายใน ความพยายามในการทำงาน ซึ่งความรู้สึกดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยปัจจัยตัวกำหนด หรือเป็นแรงผลักดัน ให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก พบร่วมกับพนักงานต้องการ ข้อมูลและกำลังใจจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา และจากองค์กร เพื่อเป็นแรงผลักดันให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เช่น ความรัก ความศรัทธา ความเข้าใจ คำชมเชย ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

3. การขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เกิดจากในองค์กรมีพนักงานหลายประเภท มีความแตกต่างกัน และแตกต่างกันในความต้องการทางด้านจิตใจ อารมณ์ ด้านสติปัญญา จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักพบว่า พนักงานแต่ละคน ไม่พยายามเข้าใจซึ่งกันและกัน ไม่นึกถึงจิตใจของผู้อื่น มุ่งแต่ประโยชน์ส่วนตน พนักงานไม่ร่วมมือกัน ต่างฝ่ายต่างเอาชนะ เกิดการแตกแยกความสามัคคีในองค์กร ขาดมนุษยสัมพันธ์ ทำให้เกิดความเครียด หงุดหงิด สุขภาพจิตเสื่อม มีผลกระทบต่อการทำงาน ทำให้เกิดความเครียดและปฏิบัติงานอย่างไม่มีความสุข

4. การขาดความร่วมมือในทีมงาน การทำงานเป็นทีมคือการรวมตัวของคนหลายคนทุก ๆ คน ต้องปรับตัวเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักพบว่า บ่อยครั้งที่คนในทีมทำงานไม่ไปในรูปแบบหรือทิศทางเดียวกัน ไม่ค่อยยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ขาดความร่วมมือร่วมใจ ในการประสานงานที่ดี นอกจากนี้พนักงานไม่มีอำนาจตัดสินใจโดยตรงในการแก้ปัญหา

เนื่องจากปัญหาบางประการ ต้องรอการตัดสินใจจากผู้บังคับบัญชา ทำให้งานเกิดความล่าช้า “ไม่บรรลุตามเป้าหมายและไม่มีประสิทธิภาพ”

3. แนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเข้าซื้อแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษา แนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเข้าซื้อแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร คือกิจกรรมที่สร้างเสริมสุขภาวะให้เกิดขึ้นของพนักงานของแต่ละบุคคล เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตัวพนักงานและองค์กร ซึ่งสามารถส่งผลให้เกิดประโยชน์เชิงเศรษฐกิจ และสามารถนำไปสู่ความยั่งยืนขององค์กรได้ในอนาคตของบริษัทเข้าซื้อแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่ได้จากการวิเคราะห์มี 7 ประการ ดังนี้

1. การปรับเปลี่ยนความคิด การเสริมสร้างความสุขในการทำงาน พบร่วมพนักงานเริ่มจากการรู้จักปรับเปลี่ยนความคิดในแง่มุมใหม่ คิดบวก คิดอย่างมีเหตุมีผล ช่วยให้เครียดน้อยลง ทำให้มีความสุขมากขึ้น คิดให้ยืดหยุ่นมากขึ้นกว่าเดิม คิดเชิงบวก ถ้าไม่สามารถหลีกหนีเพื่อนร่วมงานที่สร้างปัญหา หรือปฏิเสธการทำงานที่จำเจได้ ก็เปลี่ยนวิธีคิดใหม่และปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งตนเองให้สามารถเข้าได้กับสิ่งที่แข็งอยู่

2. การพั้นผ่อนหน่ายื่นใจ การเสริมสร้างความสุขในการทำงาน พบร่วมพนักงานผ่อนคลายจิตใจ ด้วยกิจกรรมพักผ่อนหน่ายื่นใจ ซึ่งมีมากมายหลากหลายวิธี และเลือกกิจกรรมที่ตนชอบ เช่น การดูหนัง พังเพลง การซื้อปั้ง การนวดอโรม่า การทำสปา ทำแล้วผ่อนคลายสบายใจ ลดความเครียดจากการทำงาน เปลี่ยนบรรยากาศด้วยการหยุดพักผ่อน ช่วยให้รู้สึกมีความมั่นใจมากขึ้นกว่าเดิม พร้อมที่จะกลับไปทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การเสริมสร้างความสุขในการทำงาน พบร่วมพนักงานสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดความอบอุ่น สนุกสนาน มีกำลังใจมากกว่าการทำงานเพียงลำพัง การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานสามารถทำได้โดยการสื่อสารระหว่างกันอย่างสม่ำเสมอ ทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เพื่อลดความขัดแย้ง เกิดความสุขในการทำงาน

4. การออกกำลังกาย การทำงานอาจทำให้พนักงานรู้สึกเครียด การเสริมสร้างความสุขในการทำงาน โดยที่พนักงานรู้จักบริหารเวลาและจัดลำดับความสำคัญของงาน แบ่งเวลาออกกำลังกาย การออกลังกาย ช่วยให้ผ่อนคลายความเครียดได้ การได้ออกกำลังกายหรือการเล่นกีฬากับกลุ่มเพื่อนหรือกับคนในครอบครัว ทำให้เกิดความเพลิดเพลิน สนุกสนานยิ่งขึ้น เป็นการกระชับความสัมพันธ์ให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น เมื่อร่างกายแข็งแรง สุขภาพดี ภัยมลส่งผลถึงจิตใจ และส่งผลต่อการทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพมากขึ้น

5. การสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจ การเสริมสร้างความสุขในการทำงาน พบร่วมพนักงานสร้างจิตใจให้เข้มแข็ง ช่วยให้อ่อน懦化ความเครียดหรือความทุกข์ได้ มีความเข้มแข็งในตนเอง พร้อมพัฒนาปรับปรุงตนเอง เป็นการสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจ พร้อมทั้งสร้างความอบอุ่นในครอบครัว ซึ่งถือเป็นกำลังใจสำคัญที่ทำให้พนักงานต่อสู้กับอุปสรรคที่ผ่านเข้ามาได้

6. การแก้ปัญหาอย่างถูกวิธี การเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงาน พบว่าพนักงาน เรียนรู้การแก้ไขปัญหา โดยหาสาเหตุของปัญหาและแก้ไขให้ถูกจุด พิจารณาการแก้ปัญหาในภาพรวม เน้นการ จัดการปัญหาแบบเบ็ดเสร็จและรวดเร็ว เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ที่ซับซ้อนยิ่งขึ้นตามมาในอนาคต

7. การมีคุณธรรมและจริยธรรม การเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงาน พบว่า พนักงานยึดหลักเบื้องต้นของการอยู่ร่วมกัน การมีคุณธรรม มีจริยธรรม รู้จักละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำ 'ไม่ดี มีความศรัทธา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ เมตตา กรุณา เพื่อแผ่ให้อภัย มีความสามัคคี มีความเอื้ออาทรช่วยเหลือกัน ทำการทำงานราบรื่น สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ข้อสรุปเชิงทฤษฎีจากผลการศึกษา

การให้ความหมาย ที่มาของความหมาย และแนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของ พนักงานบริษัทเช่าซื้อแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เป็นการศึกษาเพื่อหาข้อสรุปจากปรากฏการณ์สังคม เพื่อ ทำความเข้าใจกับปรากฏการณ์นี้ ณ ช่วงเวลาหนึ่ง (Moment-to-Moment) ดังนั้นการให้ความหมาย ที่มา ของความหมาย และแนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานที่ผู้วิจัยศึกษาอาจเปลี่ยนไปถ้าบริบท และ เวลาต่างกัน

ดังนั้นพนักงานผู้ให้ข้อมูลหลักจากฝ่ายบัญชี ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ และฝ่ายวางแผน ของบริษัท เช่าซื้อแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จึงให้ความหมายความสุขในการทำงาน ดังนี้คือ

7. เมื่อได้กีตามที่พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดี ร่วมมือ ช่วยเหลือกัน และเปลี่ยนความคิดเห็นกัน รวมทั้งมีกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ทำให้พนักงานเกิดความรัก ผูกพัน เกิดความ ประทับใจซึ่งกันและกันเป็นแรงผลักดันให้พนักงานอยากร่วมกัน ส่งผลให้งานมีประสิทธิผล เมื่อนั้นพนักงานจะ เกิดความสุขในการทำงาน

8. เมื่อได้กีตามที่พนักงานมีหัวหน้างานที่สามารถถ่ายทอดงาน ความรู้ ประสบการณ์ได้อย่าง ชัดเจน ให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน มีความเป็นกันเอง ยินดีรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน จึง ทำให้พนักงานเกิดความตั้งใจ ความพยายาม ซึ่งก่อเป็นแรงผลักดันเป็นพลังในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง กระตุ้นให้พนักงานมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ เมื่อนั้นพนักงานจะเกิดความสุขในการทำงาน

9. เมื่อได้กีตามที่พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ปฏิบัติภารกิจร่วมกัน เป็นส่วนหนึ่งของการ ทำงาน ได้รับการยอมรับ จึงทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่า เกิดความสนุก มุ่งมั่น ตั้งใจ อยากรีบทำงานให้ สำเร็จ เมื่อนั้นพนักงานจะเกิดความสุขในการทำงาน

10. เมื่อได้กีตามที่พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ได้ทำงานตามความสามารถ ที่ตน拥รัก ชอบ มีผลตอบแทนอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อนั้นพนักงานจะเกิดความสุขในการทำงาน

11. เมื่อได้กีตามที่พนักงานรู้จักปรับเปลี่ยนความคิดในเชิงมุ่งใหม่ คิดบวก คิดอย่างมีเหตุผล เมื่อ นั้นพนักงานก็จะมีความสุขในการทำงาน

12. เมื่อได้ก้าวที่พนักงานรู้จักผ่อนคลายจิตใจ ด้วยการพักผ่อนหย่อนใจและการออกกำลังกาย เมื่อนั้นพนักงานก็จะมีความสุขในการทำงาน

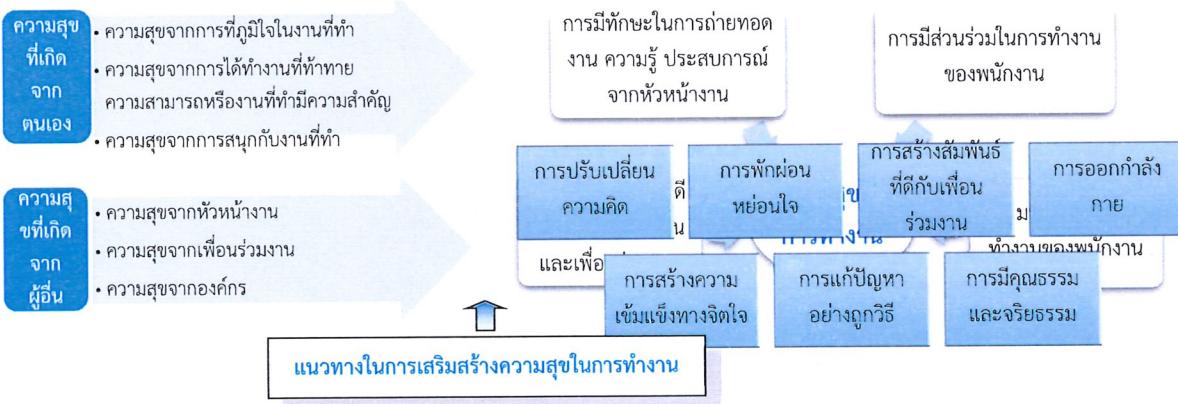
13. เมื่อได้ก้าวที่พนักงานรู้จัสร้างจิตใจให้เข้มแข็ง ช่วยให้อาชนะความเครียดหรือความทุกข์ได้ เมื่อนั้นพนักงานก็จะมีความสุขในการทำงาน

14. เมื่อได้ก้าวที่พนักงานเรียนรู้ที่จะแก้ไขปัญหา โดยหาสาเหตุของปัญหาและแก้ไขให้ถูกจุด เมื่อนั้นพนักงานก็จะมีความสุขในการทำงาน

15. เมื่อได้ก้าวที่พนักงานยึดหลักการมีคุณธรรมและจริยธรรม มีศีลธรรม เมื่อนั้นพนักงานก็จะมีความสุขในการทำงาน

เพื่อให้เกิดความชัดเจนเรื่องการให้ความหมาย ที่มาของความหมาย และแนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเช้าชื่อแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครในที่ศูนย์ของพนักงาน ฝ่ายบัญชี ฝ่ายเทคโนโลยีและสารสนเทศ และฝ่ายวางแผนในปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงส่งผลต่อกัน ผู้จัดขอเสนอผลการศึกษาตามแผนภาพในหน้าต่อไป

ข้อสรุปเชิงทฤษฎีจากผลการศึกษา



ภาพที่ 1 แบบแผนการให้ความหมาย ที่มาของความหมาย และแนวทางในการเสริมสร้างความสุขใน การทำงานของพนักงานบริษัทเช้าชื่อแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ในที่ศูนย์ของพนักงาน ฝ่ายบัญชี ฝ่ายเทคโนโลยีและสารสนเทศ และฝ่ายวางแผนฯ

5.2 อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า ความหมายของความสุขในการทำงานของผู้ให้ข้อมูลหลัก ความสัมพันธ์ในการร่วมงานหรือมิตรภาพในที่ทำงานเป็นปัจจัยสำคัญหลักประการหนึ่งในการทำงานอย่างมีความสุข ด้วยเหตุผล

ที่ว่าต้องการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การเป็นที่ยอมรับจากกลุ่ม การมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในเรื่องความสุขในการทำงานของ Manion (2003, อ้างถึงในอรักษณ์, 2557) และยังพบว่า การมีโอกาสทำงานร่วมกัน ได้แสดงความคิดเห็น มีการทำงานเป็นทีมที่ดี เกิดความพึงพอใจในงานเนื่องจากได้ทำงานที่ตนเองมีความถนัด มีความชำนาญ และมีความชอบเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของรุจยา อังกรสุทธิพันธ์ (2556) ที่พบว่า ความสุขในการทำงานคือการที่พนักงานรับรู้ถึงการทำงานของตนเองและผู้ร่วมงาน รับรู้ถึงสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน ได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน หัวหน้า ได้รับความคาดหวังและความไว้วางใจ ได้แลกเปลี่ยนหรือใช้ความรู้ในการทำงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดการสร้างสรรค์ในทางบวก รับรู้ว่ามีพันธะในงานให้สำเร็จ ยินดีที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น สนุกสนานและเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาที่มาของความหมายของความสุขในการทำงานของผู้ให้ข้อมูลหลัก เมื่อบุคคลเกิดความภูมิใจในงานแล้ว ก็มีความไว้วางใจและศรัทธาต่อองค์กร และส่งผลให้บุคคลนั้นอยากอยู่ทำงานกับองค์กรไปอีกนาน ในขณะเดียวกัน การได้รับการยอมรับ ได้รับการเคารพจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานมองเห็นคุณค่าและผลงานของบุคคลนั้น ประสิทธิภาพในการทำงานก็จะมีมากขึ้นเช่นกันสอดคล้องกับทฤษฎีการจัดรูปองค์กรเชิงมนุษยสัมพันธ์ของ Likert (1967: 32) ที่ว่า ด้วยเรื่องการทำงานเป็นกลุ่มที่ช่วยให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้นและทำให้มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นอีกด้วย โดยหลักแล้วองค์กรจะได้ผลงานที่ดีที่สุดเมื่อทุกคนในองค์กรร่วมกันปฏิบัติงาน มีใช่ต่างคนต่างแยกกันทำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยรวมศิริ เมนะโพธิ (2550 อ้างถึงใน อรักษณ์ พงษ์พิมาย 2557) พบว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข คือ ผู้นำหรือหัวหน้าที่มีลักษณะส่งเสริมให้พนักงานเกิดการทำงานอย่างมีความสุข สร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นกับทีมงานภายใต้การบังคับบัญชา การมีปฏิสัมพันธ์กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน เกิดความผูกพันแน่นแฟ้น เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน มีความรัก พึงพอใจในงานที่ตนได้รับมอบหมาย ยังสอดคล้องกับงานวิจัยวิภาดา แก้วนิยมชัยศรี (2556) ที่พบว่า ปัจจัยในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะของการเป็นองค์กรแห่งสุขคือ ด้านผู้นำ ด้านสวัสดิการผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน สะท้อนให้เห็นว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ถือเป็นประเด็นหลักที่จะช่วยสร้างความสำเร็จและก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์กร ในทางกลับกัน ความสุขในการปฏิบัติงานนั้น องค์กรก็จะต้องสามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลได้ด้วยเช่นกัน

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจัยของการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของผู้ให้ข้อมูลหลักผู้วิจัยพบว่า พนักงานต้องการขวัญและกำลังใจในการทำงาน หากขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงานและทำให้การทำงานไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือการปฏิบัติงานล้มเหลวได้ สอดคล้องกับแนวคิดของสถาบันส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ (อ้างถึงใน นกมล แสวงผล, 2554) ที่ว่าด้วย เรื่องขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วยความรัก ศรัทธาในอาชีพ ความพึงพอใจในงานที่ทำ อาจเกิดจากค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ หรือเกิดจากความมุ่งหวังใน

การปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมถึงความมั่นคงในอาชีพ บุคคลที่มีข่าวณ์และกำลังใจในการทำงานที่ดี จะส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของผู้ให้ข้อมูลหลักแบ่งได้ 7 ประการ ดังนี้ 1) การปรับเปลี่ยนความคิด 2) การพักผ่อนหย่อนใจ 3) การสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน 4) การออกกำลังกาย 5) การสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจ 6) การแก้ปัญหาอย่างถูกวิธี 7) การมีคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งแต่ละบุคคลมีแนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานที่เหมือนและแตกต่างกันออกไป สอดคล้องกับแนวคิดของกฤติน กุลเพ็ง (2552) ได้เสนอแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงาน (Happy Workplace) เพื่อไม่ให้เกิดความเครียดและเกิดความสุขด้วยการบริหารตนเอง ที่ว่า 1) การแก้ปัญหาอย่างถูกวิธี 2) การบริหารเวลาอย่างเหมาะสม 3) การปรับเปลี่ยนความคิด 4) การพักผ่อนหย่อนใจ ควรหาเวลาไปพักผ่อนหย่อนใจบ้าง 5) การสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจ 6) การสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความอบอุ่น มีกำลังใจและสนุกสนาน 7) การออกกำลังกาย เพื่อผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชชัย กสิราณิชยกุล (2557) ที่ได้เสนอแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ให้พนักงานมหาวิทยาลัย คือ 1) ความมีสถานที่ออกกำลังกาย สถานที่พักผ่อนในมหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้น 2) การจัดกิจกรรมเพื่อถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานหรือกระชับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในมหาวิทยาลัย 3) สร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารงานและรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข นับเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงาน เพราะหากพนักงานมีความสุขในการทำงานแล้ว งานที่ออกแบบก็ย่อมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นำมาซึ่งผลต่อองค์กรทั้งสิ้น

สรุปผลการศึกษาพบว่า การทำงานอย่างมีความสุข เป็นส่วนผสมพื้นฐานของความสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร โดยเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะขับเคลื่อนความสำเร็จของธุรกิจ ในองค์กรที่ประสบความสำเร็จยอมเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสุข ผลผลิตหรือกำไร องค์กรเข้าใจว่า พนักงานที่มีความสุขจะมีความคิดสร้างสรรค์ มุ่งสู่ความเป็นเลิศในผลงาน นอกจากนั้นพนักงานเหล่านี้ยังสร้างแรงบันดาลใจและแรงส่งเสริมให้กับผู้อื่นด้วย กล่าวได้ว่า การทำงานอย่างมีความสุขนั้นเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในการทำงาน แต่เป็นเครื่องมือในการทำงานที่ดีกว่า ทั้งในด้านผลิตผล ความผูกพันและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เป็นที่แน่นอนว่าองค์กร เมื่อประสบความสำเร็จแล้วความสุขภายในองค์กรย่อมเกิดขึ้น การทำงานอย่างมีความสุขนั้น จะพามาซึ่งความรัก ความรู้สึกที่ดี และจังรักภักดีต่อองค์กร ทำให้พนักงานอยู่กับองค์กรนานขึ้น

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพ อายุ ประสบการณ์การทำงาน เช่น คนเริ่มทำงานจะให้ความสำคัญกับความรักและความสำเร็จของงาน ส่วนคนที่ทำงานนานาอาจให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงานมากกว่า

ความสุขในงานนับเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากในการผลักดันให้พนักงานปฏิบัติงานต่อองค์กรด้วยความรู้สึกที่กระตือรือร้น และมีความมุ่งมั่นทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นองค์กรต้องทราบหน้าในเรื่องความต้องการขึ้นพื้นฐานของมนุษย์ เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในอาชีพ ความมั่นคงในงาน และสวัสดิการต่าง ๆ ที่พนักงานพึงได้รับ ซึ่งเป็นข้อมูลและกำลังใจให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความพร้อมที่จะทำงาน และร่วมกันพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. จากการวิจัยพบว่า สภาพปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักขึ้นอยู่กับมนุษย์สัมพันธ์ ความร่วมมือ ความรู้ และกำลังใจ วิจัยจึงขอเสนอให้บริษัทหรือองค์กร กำหนดนโยบาย เกี่ยวกับการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทเช่นี้ แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุดดังนี้ คือให้ผู้บังคับบัญชาเข้ามามีบทบาทสำคัญในการประสานความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับพนักงานให้มีการร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ไม่แบ่งพระคร แบ่งพวากันจัดสัมมนาให้พนักงานได้ทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อสานความสัมพันธ์อันดี ส่งพนักงานไปฝึกอบรมการปฏิบัติงานเฉพาะทางตามหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ เพื่อจะได้นำความรู้มาพัฒนาตนเอง และพัฒนาองค์กร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การทำวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาของฝ่ายงานอื่น ๆ ในส่วนงานบริการส่วนหน้า เช่น ฝ่ายการตลาด ฝ่ายบริการลูกค้า เป็นต้น เพื่อศึกษาถึงความหมาย ที่มาของความหมาย และแนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันหรือไม่ ซึ่งผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์กับผู้ที่สนใจ อาจนำไปต่อยอดการศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานต่อไป

2. การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการของบุคลากร ซึ่งเป็นการศึกษาความต้องการของบุคลากรในด้านต่าง ๆ ที่บุคลากรต้องการให้องค์กรดำเนินการเพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเกิดความสุขในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นได้ต่อไป

บรรณานุกรม

- กฤติน กุลเพ็ง. 2552. “ไม่อยากเสียคนเอกสารในองค์กรต้องทำอย่างไร.” กรุงเทพฯ: เอชอาร์ เอ็นเตอร์.
- ชัชชัย ภสิwalker ยกุล. 2557. “การเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร์ สถาบันศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นฤมล แสงผล. 2554. “ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชา การจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บุญจง ชวศิริวงศ์. 2550. “Happy Workplace.” วารสารพัฒนาสังคม. 9(2): 61:93.

- ประพนธ์ พาสกี้ดี. 2549. *Happy Workplace สร้างเครื่องที่ทำงาน เช้าถึงเมื่อพฤษจิกายน 2559*.เข้าถึงได้จาก <http://gotoknow.org/blog/beyondkm/58183>
- รวมศิริ เมนะโพธิ. 2550. “เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุขกรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโทสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.” สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต หลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ.
- รุจยา อังกรสุทธิพันธ์. 2556. “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารชัต จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่.” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิภาดา แก้วนิยมชัยศรี. 2556. “ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาราชบัณฑิตวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมคิด บางโม. 2558. องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: บริษัทจุน พับลิชิ่ง จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2555. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559).เข้าถึงเมื่อพฤษจิกายน 2559. เข้าถึงได้จาก <http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid=395>
- เออมอร ฤกษณะรังสรรค. 2552. วิธีการสร้างความสุข.เข้าถึงเมื่อพฤษจิกายน 2559. เข้าถึงได้จาก <http://www.gotoknow.org/blog/vegie/218467>
- อรกัญญา พงษ์พิมาย. 2557. “ผลกระทบของคุณลักษณะของงานที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานผ่านความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนนาคประสีทธิ์ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Likert, Rensis. 1967. *The Human Organization*. New York: McGraw-Hill.